

A ESTABILIDADE PRIVILEGIADA DO EMPREGADO PÚBLICO **DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E** **FUNDACIONAL DE ACORDO COM A LEI FEDERAL Nº** **9.962/2000**

Eriberto da Costa Neves

1. Introdução

O direito é uma ciência mutante por natureza. Dentre as ciências humanas, cremos ser ela a mais suscetível de mudanças. E por que é assim? Tal ocorrência se deve ao fato social, que é um dos precursores da norma jurídica strictu sensu. Em sua histórica obra “Lições Preliminares de Direito”¹⁵⁸ Miguel Reale afirma: “Ubi societas, ibi jus” e “Ubi jus, ibi societas”, ou seja, onde está a sociedade está o direito e onde está o direito está a sociedade. Segundo o Prof. José Frederico Marques, “os códigos já nascem caducos”¹⁵⁹, explicando que quando uma lei vem integrar o ordenamento jurídico, é porque o fato social desencadeador da norma positivada já está em plena mutação.

O mais interessante, contudo, é que isto ocorre em todos os ramos da Ciência Jurídica, sem exceção, tanto no direito público como no direito privado. Assim, desejamos demonstrar, nestas despretensiosas linhas, que quando se trata de leis que regem as relações dos agentes públicos com as entidades estatais, as coisas não são diferentes. Desta forma, descreveremos, neste trabalho, como antes de 1988 e depois da Carta Política, as leis que disciplinam o regime de emprego público mudaram de forma considerável.

2. Breve Escorço Histórico

Antes da Constituição de 1988, já existiam servidores públicos estatutários, regidos pelo denominado regime legal, e celetistas, regidos pelo regime denominado contratual. Desta forma, antes de 1988, podiam coexistir pacificamente, no seio da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, servidores regidos pela Lei nº 1.751/52 (antigo estatuto dos servidores públicos civis da União) e pela CLT. Assim, uma autarquia como o INSS possuía um quadro de auditores fiscais, com a mesma jornada de trabalho, com as mesmas atribuições e prerrogativas, mas com remunerações diferentes, devido ao fato de uns serem celetistas e outros estatutários.

¹⁵⁸ Reale, Miguel. Lições Preliminares de Direito - 27ª ed. 2004. São Paulo: Saraiva

¹⁵⁹ Marques, José Frederico, Processo Penal, 8ª ed. 1979. São Paulo: Saraiva

Com a Carta Política de 1988, a situação muda. Em sua redação original, o art.39 da Constituição Federal, que foi amplamente modificado pela EC nº 19/98 afirmava:

“A União, os Estados o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da Administração Pública direta, autárquica e fundações públicas” (Grifos nossos.)

Assim, o legislador constituinte deixou esta faculdade às pessoas jurídicas de direito público. Tais pessoas deveriam decidir por qual regime se relacionariam com seus servidores para o futuro.

Conforme ensina os Profs. Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo da Silva em sua obra *Direito Administrativo*¹⁶⁰: “Era possível, assim, que determinado, ente da Federação optasse por regime de natureza tipicamente estatutária, ou então, celetista, ou até mesmo um regime misto, que se mostrasse, no seu entendimento, mais adequado ao exercício de atribuições públicas”

Após 2 anos da promulgação da Constituição de 1988, a União escolheu o regime jurídico estatutário para reger a relação jurídica entre ela e seus servidores através da Lei nº 8.112/90. Assim, os empregos ocupados na Administração Direta, Autárquica e Fundacional foram transformados em cargos públicos, conforme se depreende do art.243, caput e §1º do referido diploma legal, que afirma:

Art. 243. Ficam submetidos ao regime jurídico instituído por esta Lei, na qualidade de servidores públicos, os servidores dos Poderes da União, dos ex-Territórios, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas, regidos pela Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952 - Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis da União, ou pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, exceto os contratados por prazo determinado, cujos contratos não poderão ser prorrogados após o vencimento do prazo de prorrogação.

§ 1º Os empregos ocupados pelos servidores incluídos no regime instituído por esta Lei ficam transformados em cargos, na data de sua publicação” (Grifos nossos.)

A escolha do regime estatutário foi defendida pela doutrina dominante da época, sob a alegação de ser ele o regime que conferia maior independência aos agentes públicos no desempenho de suas atribuições, fazendo com que os mesmos fossem impessoais, com compromisso apenas com a técnica necessária inerente a cada cargo e a satisfação do interesse público.

¹⁶⁰ Alexandrino, Marcelo & Vicente Paulo. *Direito Administrativo*, Rio de Janeiro: Impetus, 2001.

3. O atual regime de emprego público na Administração Direta, Autárquica e Fundacional e a estabilidade desses empregados públicos conforme a Lei nº 9.962/2000

A Emenda Constitucional nº 19/98 alterou o caput do art.39 da Constituição Federal, como já citado anteriormente, tendo sido fulminada a obrigatoriedade do regime jurídico único. Na atualidade, o artigo supracitado está assim redigido:

“Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.”

Após o fim do Regime Jurídico Único – RJU –, a União, em 2000, editou a Lei nº 9.962/2000, que prevê que o pessoal admitido para emprego público na Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional será regido pela CLT, desde que respeitados os preceitos do diploma legal em comento.

Em primeiro lugar, convém deixar claro que esses empregados públicos são diferentes dos empregados públicos das empresas públicas e sociedades de economia mista, aos quais se refere o art.173 da Constituição Federal, ao asseverar tal que:

“Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

I – sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade;

II – a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários;” (Grifos nossos).

Assim, vê-se claramente que os empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista não podem gozar dos direitos assegurados pela Lei nº 9.962/2000, pois estes têm de sujeitar-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas. Vale ressaltar que o direito mais importante assinalado pela já citada lei é o previsto no seu art.3º, que afirma:

“Art. 3º O contrato de trabalho por prazo indeterminado somente será rescindido por ato unilateral da Administração pública nas seguintes hipóteses:

I – prática de falta grave, dentre as enumeradas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;

II – acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

III – necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da lei complementar a que se refere o art. 169 da Constituição Federal;

IV – insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas.

Parágrafo único. Excluem-se da obrigatoriedade dos procedimentos previstos no caput as contratações de pessoal decorrentes da autonomia de gestão de que trata o § 8º do art. 37 da Constituição Federal. (Grifos nossos.)

Dessarte, como explicita a Lei n.º 9.962/2000, os empregados por ela regidos, empregados públicos federais da administração direta, autárquica e fundacional, têm uma garantia muito maior no emprego do que aqueles que são regidos com base no art.173 da Constituição Federal, empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista..

Além da estabilidade prevista no art.3º que concedeu segurança no emprego em patamar de igualdade com os estatutários, a referida lei concede outras vantagens que são bastante atrativas para os empregados públicos contratados sobre essa nova modalidade, pois terão direito ao FGTS, à faculdade de converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário, nos termos do art.143 da CLT, a possibilidade de incorporar gratificações nos termos da OJ n.º 45 DA SDI-I do Colendo TST, observe-se que os estatutários perderam estas duas últimas vantagens com as alterações da Lei n.º 8.112/90.

Uma peculiaridade que não ficou bastante clara na supracitada lei é o fato de saber se os empregados regidos pela Lei nº 9.962/2000 estariam sujeitos ao regime de revisão geral dos seus vencimentos, previsto no inciso X do art.37 da Constituição Federal para os servidores públicos, ou se submeteriam a convenção ou acordo coletivo para obterem reajustes salariais.

Outra vantagem de grande monta é que os empregados regidos com base na Lei n.º 9.962/2000 estão sujeitos apenas ao contrato de experiência previsto no art. 443, §2º, alínea c, e do art. 445, ambos da CLT, ou seja, não se submetem ao estágio probatório previsto para os estatutários e a aferição da estabilidade, prevista no art.41 da Constituição de 1988. Há administrativistas de renome como Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo da Silva, que sustentam que o estágio probatório previsto na Lei nº 8.112/90 continua a existir, não se confundindo com a estabilidade do servidor, que só será aferida após 3 anos, conforme o art.41 da Constituição Federal. Desta forma, passados os 90 dias do contrato de experiência, o empregado público regido pela Lei nº 9.962/2000 só perderá seu emprego manifestadas as hipóteses do art.3º do texto legal comentado.

Por fim, nunca é demais lembrar que as hipóteses previstas no art.3º da Lei n.º 9.962/2000 são *numerus clausus*, ou seja, o caput do artigo é claro ao afirmar que aquelas são as únicas hipóteses em que o empregado público poderá perder seu emprego por ato unilateral da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, o que gera uma tranquilidade ímpar a este tipo de empregado público. Não se deve olvidar que a própria lei também prevê, no inciso IV do art.3º, um recurso hierárquico administrativo contra a decisão que considerar insuficiente o desempenho do empregado público.

Pode parecer simplista a diferença, mas na verdade não é, senão vejamos: Um engenheiro civil que atue na área de habitação da Caixa Econômica Federal, com 20 anos de serviço, empregado público concursado, trabalhando para uma Empresa Pública Federal, pode ser demitido sem nenhuma justificativa. Basta a Caixa Econômica Federal entender que os salários dos engenheiros antigos são muito altos e que deve renovar os seus quadros com novos engenheiros pagando bem menos, que foi o que aconteceu com os famigerados PDVs – Planos de Demissões Voluntárias – elaborados na época do Presidente Fernando Henrique Cardoso. Todavia, um engenheiro civil, concursado, regido pela Lei n.º 9.962/2000, contratado por uma Fundação Pública Federal como o IBGE, que possui grande parte de seus empregados regidos apenas pela CLT, que esteja laborando desde o ano de 2000, com apenas 4 anos e alguns meses de serviço, não poderá ser demitido, exceto nas hipóteses previstas na Lei n.º 9.962/2000. Além do mais, dentro do próprio IBGE, podem existir outros engenheiros com 20 anos de serviço, que foram contratados apenas pela CLT, mas que não gozam das prerrogativas da Lei n.º 9.962/2000, que podem também ser demitidos por ato discricionário da Administração sem nenhuma garantia no emprego. Pode-se, assim, perceber como esta filigrana jurídica possui grande importância, sendo este um raro exemplo onde o trabalhador mais novo no serviço detém bem mais vantagens que os antigos.

4. Conclusão

Entendemos que não existe nada pior num arrazoado jurídico do que a falta de uma opinião definida sobre o assunto tratado. Assim, ao terminar de escrever estas despretensiosas linhas sobre o regime de emprego público trazido ao nosso ordenamento jurídico pela Lei n.º 9.962/2000, chegamos a três conclusões básicas.

Existem hoje no âmbito da Administração Pública Federal, como um todo, três regimes legais que regem os servidores públicos *lato sensu*, como ensina o mestre Celso Antônio Bandeira de Mello¹⁶¹, ou seja, servidores estatutários e empregados públicos. Em primeiro lugar, temos os servidores públicos *strictu sensu*, ou seja, aqueles servidores regidos pela Lei n.º 8.112/90 e suas sucessivas alterações, onde não existe convenção coletiva entre servidores e Estado a respeito de melhorias salariais, sendo todas condições de trabalho, direitos e deveres previstos na lei que os rege pura e

¹⁶¹ MELLO, Celso Antonio Bandeira. Curso de Direito Administrativo, 15ª Ed.. São Paulo: Malheiros, 2002,

simplesmente. Neste regime, com a assinatura do termo de posse, o servidor adere a todas as disposições legais que passarão a reger sua relação com a Administração Pública Federal. Em segundo lugar, temos os empregados públicos das empresas públicas e sociedades de economia mista, regidos única e exclusivamente pela CLT, equiparando-se aos empregados das empresas privadas, tendo direito a negociação coletiva como uma empresa privada comum, não são detentores de estabilidade no emprego com base legal, a não ser que alcancem este benefício por meio de convenção coletiva, conforme ocorrem com as cláusulas de convenção coletiva dos bancários que asseguram a garantia do emprego destes que estiverem a dois ou três anos de suas aposentadorias. Por último, temos os empregados públicos regidos pela Lei n.º 9.962/2000, que além de terem os direitos previstos na CLT, possuem uma condição confortável quanto à estabilidade de seu contrato de trabalho por prazo indeterminado e consequentemente do vínculo empregatício.

Realmente, é de admirar as vantagens que este novo regime trouxe para os agentes públicos administrativos em nosso país, em uma época de globalização, reforma do Estado, Estado mínimo. O ex-ministro da administração e reforma do estado do governo Fernando Henrique Cardoso, ministro Bresser Pereira, precursor da reforma que sofreu o Estado Brasileiro, defendeu com veemência que o Estado deveria ser reduzido, que as despesas com pessoal deveriam ser diminuídas, que se deveria deixar para a iniciativa privada todas as atribuições que não fossem típicas de Estado. Por estas e outras considerações, chama atenção este diploma legal que assegura vantagens nunca antes vista na Administração Pública Brasileira nos últimos 15 anos.

Talvez isto tenha ocorrido porque o governo previa reformar a CLT de forma brutal, após a edição da citada lei, o que não ocorreu por problemas de conjuntura política. Agora, o governo atual também acenou com a possibilidade de reforma urgente da CLT, possibilidade que estaria mais perto de se concretizar se não fosse a crise política que assola o país pelas diversas CPI's e pelo escândalo do "mensalão"

BIBLIOGRAFIA

I. LIVROS

SARAIVA, Miguel. Lições Preliminares de Direito - 27ª Ed. 2004. São Paulo: Saraiva

MARQUES, José Frederico, Processo Penal, 8ª Ed.1979. São Paulo: Saraiva

ALEXANDRINO, Marcelo & Vicente Paulo. Direito Administrativo, Rio de Janeiro: Impetus, 2001.

MELLO, Celso Antonio Bandeira. Curso de Direito Administrativo, 15ª Ed.. São Paulo: Malheiros,2002

II. TEXTOS NORMATIVOS

1. Constituição Federal de 1988, atualizada até a Emenda Constitucional nº 45/04.

2. Consolidação das Leis do Trabalho

3. Lei nº 8.112/1990

4. Lei nº 9.962/2000

Título: Assédio moral: Evolução, aspectos jurídicos, deferimento da ação.

José Roberto Dias Leite*

Goethe "O comportamento é um espelho em que cada um mostra a sua imagem".

1. INTRODUÇÃO

O Direito é dinâmico, seja pela incorporação de novas legislações ou pelo entendimento de jurisprudências. O importante é que a aplicação do direito não fica

* José Roberto Dias Leite – Bacharelado em Direito pela Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do Jurumirim – EDUVALE – Avaré – 2005.

restrita à existência ou não de uma norma, pois, em sua falta, utilizam-se os princípios gerais do direito, os costumes, a equidade, a analogia, etc.

O direito e o processo trabalhista brasileiro não fogem à regra. Nos últimos anos foram várias as inovações acrescentadas, entre elas o banco de horas; o trabalho a tempo parcial; a exigência da comissão de conciliação prévia, etc.

Tanto no serviço público quanto no serviço privado, assédio moral surge apreciado de forma tímida; tão antigo quanto o próprio trabalho, o trabalhador está sujeito a sofrer com as formas perversas dispendida por seu superior hierárquico.

2. HISTÓRICO

As expressões *harcèlement moral* (assédio moral) da França; *bullying* (tiranizar) da Inglaterra; *mobbing* (molestar) dos Estados Unidos e *murahachibu* (ostracismo social) do Japão, no Brasil nomina-se assédio moral, forma de psicoterrorismo no trabalho, assédio psicológico. Um dos trabalhos pioneiros sobre o assunto foi denunciado pela jornalista inglesa Andréa Adams¹⁶², que faleceu de câncer em plena campanha para transformar em delito o psicoterrorismo no trabalho, como aconteceu com a questão do assédio sexual.

3. DEFINIÇÃO

Para Hirigoyen, francesa, uma das maiores autoridades no assunto:

O assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho¹⁶³.

Segundo Heinz Leymann, psicólogo do trabalho pioneiro no assunto:

... a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega contra um indivíduo que apresenta, como reação de um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura...¹⁶⁴.

¹⁶² ADAMS Andréa, CRAWFORD, Neil *Bullying at Work: how to confront and overcome it*, 1992.

¹⁶³ HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 5.ed. Ed. Bertrand do Brasil: São Paulo. 2002. 223p. p.65.

¹⁶⁴ *Apud In.* MENEZES, C.A C.de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Síntese Trabalhista: Porto Alegre, n.169, p.140-150, jul. 2003.

4. CAUSA, EFEITO E EVOLUÇÃO

O assédio moral é o resultado da ação de uma chefia, que no uso de suas prerrogativas, literalmente, tortura o subordinado, seja no campo do trabalho privado ou público. São muitas as táticas utilizadas para o exercício dessa nociva atuação. Prejudicando sistematicamente a atuação laboral da vítima, ignoram-se suas sugestões ou solicitações, reduzindo-lhe o poder hierárquico ou, deliberadamente, fazendo-lhe críticas negativas, levando-o à humilhação constante, expondo a vítima a situações constrangedoras e humilhantes, por repetição e prolongamento. O que temos hoje é sua intensificação e forma de abordagens.

Existem agressores hábeis na difusão de boatos de natureza depreciativa ou pejorativa. O objetivo do agente agressor é alcançado, dependendo das circunstâncias, pois a auto-estima do ofendido não resiste e entra em processo de degradação. O ator menor do assédio moral está solitário e isolado. Dos colegas de trabalho o apoio é praticamente impossível, pelo temor de "contágio" e o conseqüente efeito, desemprego. Alguns exemplos: determina-se ao subordinado uma tarefa com dimensão ou prazo impossíveis de serem cumpridos; atribui-se a outros, geralmente colegas da vítima, idéias interessantes, antes propostas pelo assediado; passam-se ordens diretas aos demais trabalhadores, destituindo da autoridade necessária o servidor responsável; coloca-se a vítima no ostracismo ou exposta ao ridículo, repetidamente; omitem-se, de forma mascarada, informações para o melhor desempenho funcional do trabalhador.

A cada dia, na conduta anômala, acredita e tenta que os outros acreditem na correção de suas ações e na boa intenção de seu proceder. Por fim, resta ao ofendido a depressão mental, com todo o seu cortejo de sintomas e sinais, passíveis de comprovação clínica. Muitos chefes, portadores de acentuado "conservadorismo", quase imperial, creditam tais ações como "educativas" ou "disciplinadoras".

Entretanto, o assédio moral não se confunde com formas aceitáveis de "pressão", exercidas por chefias lúcidas e racionais e dotadas de liderança saudável, quando se objetiva, de maneira humana e racional, o sucesso no mundo dos negócios.

O chefe "torturador" - quase sempre tomado por uma personalidade distorcida - representa o papel de um servidor bem intencionado, fiel e preocupado, que aparenta querer o melhor para os subordinados; mostra, ao grande público, um comportamento exatamente contrário ao que pratica, diuturnamente.

Para Hirigoyen o perfil do agressor narcisista:

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em

criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros¹⁶⁵.

Aparentemente, o agressor é uma pessoa que está muito satisfeita com ela mesma e raramente se questiona sobre suas atitudes. É incapaz de sentir empatia, considerada como a capacidade de colocar-se no lugar do outro, porque não estará à altura de sentir o mal que seus ataques podem fazer ao seu próximo. Mas enquanto não descoberto os seus meios de agir, o agressor persegue seu objetivo.

Segundo GUEDES, existem 13 tipos de denominações de agressores: 1. o instigador; 2. o casual; 3. o colérico; 4. o megalômano; 5. o frustrado; 6. o crítico; 7. o sádico; 8. o puxa-saco; 9. o tirano; 10. o aterrorizado; 11.o invejoso; 12. o carreirista; e 13. o pusilânime¹⁶⁶.

Entretanto, é importante frizar que o poder de chefia extingue-se na própria ação administrativa, normatizada, que dosa sanções e determina limites.

Note-se que para se denominar assédio, o agente ativo será sempre o superior hierárquico do agente passivo, vítima do dano.

O caráter continuado da tirania exercida pela empresa através de seu preposto, ainda que não configure o assédio moral, - porquanto ausentes o cerco e a discriminação vez que a prática atingia indistintamente todos os subordinados-, caracteriza a gestão por injúria, a que alude HIRIGOYEN¹⁶⁷:

Denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os ou insultando-os, com total falta de respeito. (...) Quer tais dirigentes estejam ou não conscientes da brutalidade de suas ofensas, seu comportamento é indigno e inadmissível. Só uma ação coletiva pode dar fim a ele. Uma reação conjunta, o quanto antes, por parte dos trabalhadores para denunciar tais práticas escravagistas. Com efeito, alguns administradores manejam melhor o chicote que a carroça, submetendo o ambiente de trabalho ao império do medo¹⁶⁸.

¹⁶⁵ HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5.ed. Bertrand do Brasil: São Paulo. 2002. 223p. p.143. Disponível em: <http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/her.html> - Acesso em: 09 jul 2005.

¹⁶⁶ GUEDES, M.N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo, LTr, 2003, p.59-60

¹⁶⁷ HIRIGOYEN, Op. Cit. p.28

¹⁶⁸ HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro. Bertrand do Brasil: 2002. p.43. I Seminário Internacional Sobre Assédio Moral no Trabalho, realizado em abril 2002, São Paulo - Brasil. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/eventos/Iseminario/3auditorio.php> Acesso em: 09 jul 2005.

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do “novo trabalhador”: flexível, capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável, habilidades estas que o qualificam para a demanda do mercado. Estar “apto” significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

Entretanto, o assédio moral não se confunde com formas aceitáveis de "pressão", exercidas por chefias lúcidas e racionais e dotadas de liderança saudável, quando se objetiva, de maneira humana e racional, o sucesso no mundo dos negócios, com resultados econômicos e sociais favoráveis ao trabalhador e à sua comunidade, desde que obedecidos os limites necessários.

Para Bernardo Leite Moreira:

... é importante que façamos clara distinção entre as características de assédio moral e a pressão da chefia pelo cumprimento de prazos, metas e objetivos do negócio. Mais ainda, entendemos que a pressão da competitividade contagia a ação das chefias tornando-os exigentes e, muitas vezes fazendo-os considerar que seus subordinados podem fazer mais do que imaginam que podem. Sem dúvida não discordo desse ponto de vista. Reforço que a exigência de superação sempre está acompanhada de significativa dose de confiança e preocupação pelo desenvolvimento dos subordinados. A chefia pode, e deve, pressionar com frequência e exigir que seus subordinados se superem. Mas presumo que fique claro que não é a isso que se refere o assédio moral.¹⁶⁹

As agressões sofridas pelas vítimas no ambiente de trabalho desencadeiam distúrbios físicos e psíquicos e desenvolvimento de várias patologias. Esse processo pode levá-la à incapacidade permanente e até matá-la durante o expediente de trabalho e ou levá-la ao suicídio: o chamado bulicídio. A agressão desencadeia ansiedade e a vítima se coloca em atitude defensiva, hipervigilância, tendo sensação de ameaça, surgindo sentimentos de fracasso, baixa auto-estima, impotência e humilhação. Sentimento de ser ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida e ultrajada pelo agressor; sentir-se sem valor, inútil, magoada, revoltada, perturbada, traída, envergonhada, indignada e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.

5. ASPECTOS JURÍDICOS NO BRASIL

A Carta Magna de 1998 preconiza que o Estado Brasileiro se fundamenta e se justifica pela garantia que oferece ao exercício da cidadania, do respeito à dignidade da pessoa humana, de reconhecimento dos meios e instrumentos de valorização social do trabalho, assegurando a prevalência do interesse social em detrimento do mero

¹⁶⁹ Moreira B. L. *Assédio Moral*, 2005 p.1 http://www.golrh.com.br/artigos/artigos.asp?COD_Tema=304

interesse particular do lucro (art. 5º, XXIII, art. 170, III), reafirmando, ainda, o art. 193 que: "A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais", cabendo ressaltar que os direitos sociais previstos no art. 6º e logo a seguir discriminados no artigo seguinte são apenas enumerativos, indicativos, comportando a existência de outros mais que visem à melhoria de sua condição social (art. 7º, Caput).

A médica do Trabalho Margarida Barreto da PUC de São Paulo, em pesquisa realizada, aponta que 36% da população brasileira economicamente ativa, passa por violência moral.

A ofensa à honra, dano essencialmente pessoal, já era prevista no Código Comercial e a CLT fez o papel de "consolidar" o dispositivo preexistente, tipificando-a como motivo de despedida motivada (artigo 482) ou de denúncia, pelo empregado, do contrato de trabalho (artigo 483). Havendo a figura da ofensa à honra, nada de novo aconteceu. A novidade ocorreu no âmbito do direito do trabalho, quando se passou a dar um tratamento jurídico próprio ao dano pessoal ocorrente no seu interior. Até então, a figura da ofensa à honra só era tratada como falta anticontratual. Uma antiga discussão, sobre o direito a indenização autônoma no acidente do trabalho, acatada pelo texto constitucional (artigo 7º, inciso XXVIII), acabou abrindo espaço para se perceber que as indenizações pré-tarifadas, pela ocorrência de "justa causa", não cobriam um dano essencialmente diverso, como o pessoal¹⁷⁰.

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, magistrado paulista, leciona:

As duas principais obrigações sinalagmáticas que a relação de emprego implica (prestar serviço de modo subordinado e pagamento), levaram autores a afirmar, que ela comporta, apenas, uma relação patrimonial. Não se pode negar que esta seja importante, mas a relação empregatícia cria, também, uma intersubjetividade entre empregado e empregador, seja esta pessoa física ou jurídica. Se ela não existisse, ter-se-ia que apelar, como de fato se fez, para uma relação essencial e juridicamente diversa, para explicar o dano pessoal entre empregado e empregador. Pode parecer paradoxal, mas foram alguns escritos e acórdãos, tratando de aspectos processuais (a não competência do juízo trabalhista para julgar conflitos decorrentes de danos pessoais), que contribuíram para esse entendimento, enfatizando, com razão, a relação pessoal que o dano implica e, que este inexistiria na relação de emprego. Como conclusão, é importante que se frise, que há uma relação intersubjetiva entre empregado e empregador muito acentuada, que dá oportunidade, pelo trato sucessivo da relação, a uma das partes (e até a ambas em dano pessoal recíproco), de uma causar dano pessoal à outra ou, ainda, do dano acontecer reciprocamente.¹⁷¹

6. PROJETOS DE LEI EM TRAMITAÇÃO

¹⁷⁰ OLIVEIRA, P.E.V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: Revista Amatra II, mar-abr, 2002.

¹⁷¹ OLIVEIRA, P.E.V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: Revista Amatra II, mar-abr, 2002

A especificidade para o tema sob o prisma legal vem se dando por leis e projetos de leis, jurisprudências, sugestões para combater o assédio moral, projetos de leis e leis municipais já aprovadas em todo o país, entre eles: Americana, SP; Campinas, SP; Guarulhos, SP; Itacemópolis, SP; Jaboticabal, SP; São Paulo, SP; Cascavel, PR; Natal, RN; Porto Alegre, RS; São Gabriel do Oeste, MS; Sindrolândia, MS¹⁷².

Existem tramitando, no Congresso Nacional, diversos projetos de lei, pretendendo a normatização legal reguladora do fenômeno, dentre os quais, citamos:

a) Projeto de Lei Federal Nº 5970/2001, de iniciativa do deputado Inácio Arruda, PCdoB - CE, alterando o art. art. 483, da CLT, inserindo a prática de coação moral como motivo para que o empregado, a seu cargo, sendo vítima, possa rescindir ou não o contrato de trabalho, bem como trata de particulares indenizatórias a favor do empregado por força do ato de coação moral contra sua pessoa.

b) Projeto de Lei Nº 4591/2001, de iniciativa de Rita Camata, deputada PSDB - ES; modifica a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, proibindo a prática do assédio moral no âmbito do serviço público federal e cominando com pena que vai da singela advertência até a demissão, esta em caso de reincidência.

c) Projeto de Lei Nº 4.742/2001, iniciativa do deputado Marcos de Jesus PL-PE. introduz o artigo 136-A no Código Penal, tipificando o assédio moral com a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá - lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos

Na Câmara Federal tramita o Projeto de Lei Nº 7.124/02, do Senado Federal, que visa taxar o dano moral em valor certo e determinado, ampliando também as possibilidades de entendimento do que venha a ser o dano moral, as ocorrências relativas às ofensas ao nome, à honra, à fama, à imagem, à intimidade, à credibilidade, à respeitabilidade, à liberdade de ação, à auto-estima e ao respeito próprio¹⁷³.

O serviço público, no Brasil, é também um campo fértil para o desenvolvimento do assédio moral. E tanto é que entre nós já foram editadas algumas leis municipais sobre o assunto, destacando-se a Lei Nº 13.288, de janeiro de 2001, de São Paulo, que trata da temática no âmbito da Administração. A referida lei conceitua o assédio moral como “todo o tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele por meio de terceiros; sonegar informações de forma insistente;

¹⁷² disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/legisla/index.php> acesso em 22 jul 2005

¹⁷³ SALVADOR, L. **Assédio moral**: TRT da 17ª reconhece que violação à dignidade humana dá direito à indenização. Disponível em: <http://www.fenassec.com.br/artigos/art83.htm> Acesso em: 08 jul. 2005

espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência, subestimar esforços” (art. 1º, parágrafo único).

Aplicar esse preceito legal aos empregados, em geral, por analogia, não nos parece possível, a não ser que enquadremos a conduta no artigo 483 da CLT. Isso porque quem legisla sobre Direito do Trabalho é a União e, segundo, porque invocar o parágrafo único do artigo 8º da CLT, ao fundamento de que o Direito Comum seria aplicável não nos parece correto, porque o legislador, quando se refere ao Direito Comum, quer significar o Direito Civil à semelhança do disposto no artigo 769 da CLT.

O ideal seria, portanto, uma norma de âmbito federal inserida na CLT combatendo o assédio, à semelhança da legislação francesa, a começar com medidas de prevenção e coibindo o assédio moral com a nulidade da dispensa, da transferência, da demissão ou da punição disciplinar nele fundada, facultando à parte prejudicada a rescisão indireta, sem prejuízo da indenização pelos danos ocasionados (material e/ou moral), já que o assunto é tratado de forma incompleta pelo legislador nacional.

Enquanto ausente a legislação, as Convenções Coletivas poderão ser um instrumento eficaz para estabelecer o conceito de assédio moral, com as infrações e sanções nesse terreno, além das medidas destinadas a evitar essa prática.

No Brasil, alguns sindicatos já começam a inserir nas convenções coletivas cláusulas dessa natureza, como se infere da 81ª cláusula da convenção coletiva celebrada pelo SEMAPI. Dispõe a referida cláusula:

Constrangimento moral: As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus respectivos supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.

Parágrafo único: Nos casos de denúncia por parte do trabalhador, será formada uma comissão paritária de 6 (seis) membros, SEMAPI/Entidades abrangidas, excluída a empregadora denunciada, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia¹⁷⁴.

Há também a Portaria Nº 604, de 2000, do Ministério do Trabalho, que instituiu os Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. O art. 2º, II da referida Portaria atribui competência ao referido núcleo para propor estratégias e ações que visem a eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho. O inciso IV do art. 2º da Portaria Nº 604, de 2000, por sua vez, dispõe que compete aos Núcleos celebrar parcerias com organizações empresariais, sindicais e não governamentais, objetivando a sistematização do fluxo de

¹⁷⁴ SEMAPRI - Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul.

informações relativas a vagas disponibilizadas e preenchidas por segmentos da população mais vulneráveis à discriminação¹⁷⁵.

A jurisprudência começa a dar os primeiros passos a respeito da temática, como se infere da ementa desse acórdão da 17ª Região, cujo teor estabelece:

Dano moral. Assédio moral. Contrato de inação. Indenização por dano moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido”. TRT- 17ª Região – RO 1315.2000.00.17.00.1. Ac. 2276/2001, 20.08.02. Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio. Revista LTr 66-10/1237¹⁷⁶.

ASSÉDIO MORAL – RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral”. TRT – 15ª Região - [01711-2001-111-15-00-0 - RO](#) 20.534/2002. Relª.: Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento. Publicado em 21.03.2003. Revista Consultor Jurídico 14 de julho de 2003.

7.A LEGISLAÇÃO VIGENTE AUTORIZA O DEFERIMENTO DA INDENIZAÇÃO

Do exame do contrato de trabalho, conclui-se ter ele natureza onerosa, sinalagmática e comutativa, sendo tutelado pelos conhecidos princípios de proteção, da

¹⁷⁵ Barros, A M. Assédio Moral: disponível em: http://www.amatra6.com.br/amatra/ed20_1.htm

¹⁷⁶ SALVADOR, L. **Assédio moral**: TRT da 17ª reconhece que violação à dignidade humana dá direito à indenização. Disponível em: <http://www.fenassec.com.br/artigos/art83.htm> Acesso em: 08 jul. 2005.

realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. É consabido também que a principal obrigação do empregador é a de dar trabalho, pagando os salários correspondentes, sendo expressamente proibido impor a seu subordinado qualquer tipo de discriminação, pena de responsabilização por seus atos, a título de indenização pelo dano pessoal causado ao empregado. Examinando esta questão, Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, atual Presidente do STF, mesmo quando ainda era Min. do TST, assim já entendia: “A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que foi contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado -preceito imperativo- coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico”¹⁷⁷. Não é a condição econômica de poder ofertar emprego, com pagamento de salários que assegura eventual direito de o empregador e ou seu preposto tratar o empregado como mera mercadoria, praticando atos discriminatórios que o atinjam inclusive em sua dignidade laboral.

Assim, o lesado por assédio moral pode pleitear em juízo além das verbas decorrentes da rescisão contratual indireta, também, ainda, a indenização por dano moral assegurada pelo inciso X do art. 5º da Lex Legum, pois que a relação de trabalho não é de suserania, é de igualdade, de respeito, de intenso respeito, cabendo frisar que a igualdade prevista no art. 5º da CF não restringe a relação de trabalho à mera dependência econômica subordinada: assegura ao trabalhador o necessário respeito- à dignidade humana, à cidadania, à imagem, honradez e auto-estima.

O Novo Código Civil corrigiu a incompletude da regra do art. 159, incluindo a expressão "dano moral", fato que vem reforçar a nova tendência jurisprudencial e doutrinária.

8. CONCLUSÃO

Apesar da pendência de aprovação no Congresso Nacional de lei expressa e específica regulamentada por inteiro desta relevante questão social, a legislação vigente no País tem permitido ao Poder Judiciário a entrega da prestação jurisdicional quando provocada, podendo a contento definir o valor indenizatório correspondente à vítima assediada moralmente, julgando-a e concedendo o valor indenizatório correspondente aos prejuízos sofridos.

¹⁷⁷ Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assédio Moral No Trabalho: Chega de humilhação. disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/legisla/index.php> acesso em 22 jul 2005.

ADAMS A; CRAWFORD, N. Bullying at Work: how to confront and overcome it, 1992.

ALMEIDA, M.E.M. Abuso do direito e concorrência desleal. São Paulo: Quartier Latin, 2004.

BARROS, A M. Assédio Moral: disponível em: http://www.amatra6.com.br/amatra/ed20_1.htm BRASIL . Leis, Decretos e etc Consolidação das Leis do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. Leis, Decretos e etc Constituição da República Federativa do Brasil. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GUEDES, M.N. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTR, 2003. 167p.

_____. Mobbing: a violência psicológica no trabalho. Revista LTR. n. 02, p. 162-165, fev. 2003.

HIRIGOYEN, M.F. Assédio Moral - A violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 5. ed. 2002. 223p. Disponível em: <http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/her.html> - Acesso em: 09 jul 2005.

_____. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro. Bertrand do Brasil: 2002. p.28-43. I Seminário Internacional Sobre Assédio Moral no Trabalho, realizado em abril 2002, São Paulo - Brasil. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/eventos/Iseminario/3auditorio.php> Acesso em: 09 jul 2005.

MENEZES, C.A C.de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. Síntese Trabalhista: Porto Alegre, n.169, p.140-150, jul. 2003.

MOREIRA, Bernardo Leite. Assédio Moral. Disponível em: http://www.golrh.com.br/artigos/abre_artigo.asp?cod_tema=304 . Acesso em: 08 jul. 2005.

OLIVEIRA, E.S. Assédio Moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. Revista Gênese, n.134, fev. 2004.

OLIVEIRA, M.L.B.R. Relação de emprego: o elemento “subordinação” no contrato de trabalho com as novas tecnologias. Síntese trabalhista, Porto Alegre, n. 164, p. 127-133, fev. 2003.

OLIVEIRA, P.E.V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: Revista Amatra II, mar-abr, 2002.

SALVADOR, L. Assédio moral: TRT da 17ª reconhece que violação à dignidade humana dá direito à indenização. Disponível em: <http://www.fenassec.com.br/artigos/art83.htm> Acesso em: 08 jul. 2005.

SALVADOR, L. Assédio moral. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/doutrina/artigos/x/81/55/815/> Acesso em: 08 jul 2005.

SEMAPRI - Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul.

SOUZA AGUIAR, A L. Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia. Dissertação de Mestrado. UNIFACS, Salvador-BA. out 2003. Disponível em: http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_02.php Acesso em: 09 jul. 2005.

SÜSSEKIND, A; MARANHÃO, D.; VIANNA, S. et al. Instituições de direito de trabalho. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. v. 1.

TARCITANO, J.S.C., GUIMARÃES, C.D. Assédio Moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.partes.com.br/assediomoral/reflexao.asp> Acesso em: 08 jul 2005.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello.